

股份合作经济及其发展趋向分析

何新明

股份合作制是中小型国有、集体企业改制的可选制度安排。随着多年的发展,一些地区涌现了大量的股份合作企业,并且在进一步发展中,其中的部分地区还出现了股份合作制企业股权集中和股权流转的提法和做法。把国有中小型企业改造成为股份合作企业,将使企业的产权关系以及企业的经营管理机制发生深刻的变化。这不仅关系到国有中小型企业改革的前途问题,也关系到现有股份合作企业的发展前景。考虑到这么一种股份合作企业的发展态势和情况,很有必要对股份合作制进行仔细的分析,进而思考股份合作制的本质内容,制度优越性和制度缺陷,及其发展趋向,以期能够指导我国现实改革生活中的问题。本文向着这个目标,按产权经济学的协作群生产假说对股份合作制进行了讨论,进而解释股份合作制的经济内涵,并归纳出这种产权结构的适用性。最后从四个方面论述股份合作制企业的发展趋向。

股份合作制的产权经济学

新制度经济学派对企业理论以及经济制度新史观作了大量可信、成功的论述,所以这里我们尝试按产权经济学的协作群生产假说对股份合作制进行分析。

协作群生产是这样一种生产:(1)生产要投入多种资源;(2)产品或产值不是每种投入要素的分产出的代数和;(3)生产中使用的资源并非都归一个人所有。通过协作群生产的定义可以解释企业这种合约形式存在的意义:通过合作行为从事的交换与生产比分别加总的生产具有比较优势的专业化,可以使协作群生产的产出大于成员分生产之和。为了更好地利用他们的比较优势,决定了在一定程序上要求报酬的支付与生产的投入相一致。只有当报酬与投入正相关时,才能提供努力生产的激励。但由于资源并不归一人所有,而是由每个资源所有者各自投入,这样就会产生计量每个生产者投入和计量每个生产者相应报酬的问题。协作群生产中参加合作的成员的边际产品并不是能够直接地、有分别地和廉价地观察到的,因为一个成员的活动和行为会影响到协作群其他人的生产力,而且生产中要素合作也存在着不可分辨性。观察生产者的生产行为即监察要付出费用,这样,每一个投入的所有者在作为协作群成员时所具有的潜在偷懒激励,就比他不在协作群工作或虽在协作群但容易监督时更大。为了对协作群成员进行监督,或以其他方式降低成员的道德风险,从而使估计成员的边际生产率经济化,就需要采取适当的企业的制度安排。古典企业采取了监督专门化和赋予监督人剩余索取权的方式,即产生了以监督、管理生产为职的监督者,而且监督者可以获取和企业边

际价值产品相联系的剩余。如果在他的管理下企业产量增加,那么他的收入也将相应增加,从而受到不再偷懒的追加的激励,进而能有效地监督其他要素投入者并使减少搭便车行为。另外还有一种安排,也就是本文分析的重点——利润分享企业(可反映股份合作企业的本质)——则从另外一种思路解决协作群成员的道德风险问题。利润分享企业通过剩余索取权由企业各资源投入者分享的方式来加强企业成员的自我控制,从而减少偷懒。也就是把古典企业中享受剩余索取权的范围扩大至全体成员,让每一个成员的收益都和企业收入的增量相关,增加他们努力工作的激励,进而减少他们偷懒普遍现象。在这类企业中,突出问题是监督者的监督。这里有一个对企业的解释的内含假定,若剩余权利不全由集权的监督者所有,则协作群生产的成本会增加。因此,假定所有的成员信赖于对利润的分享,则集中的监督者偷懒的增加导致的损失将超过对其他成员不偷懒的激励增加所导致的产出所得。因为,监督者负责管理与检查协作群生产中所使用的投入的方式,也就是单个投入的边际生产率的计量方式。他们若来自企业内部,就会缺少努力工作的激励。这源于他们对剩余的占有和其他成员相同而拥有的管理权力却不同。这种监督者的偷懒,将给企业带来巨大的成本。可考虑的解决办法是从企业外部雇佣管理人员,使之接受企业成员的监督,即监督监督者。

对于股份合作制中“股份”的意义,我们认为这是中国股份合作企业相对于传统合作企业的特色之一。为了保证利润分享给协作群生产带来的好处,股份——资本联合的地位不应超过劳动联合的意义。因为利润分享企业要求靠合作来降低成员的搭便车行为,所以这类企业中成员分享利润的份额应相等或相近,从而成员应均衡地持股。企业成员持股差距过大,将削弱持股额少的成员的积极性。若企业领导人持股额和普通员工持股额差距较大,将影响普通员工的工作热情。若领导人和员工相同地持股,又缺乏对领导人的有效激励。从这个意义上说,企业管理人员来自企业外部,可以保证企业内部员工较为均衡地持股。股份在这里的意义主要体现在国有、集体企业转制过程中原企业净资产折份出售的计量和企业成员退出企业时其剩余索取权的流转上,以及采用现代企业制度的内部治理结构。

美国康奈尔大学教授范尼克 1972 年在其著作《工人管理的市场经济的一般理论》中,对工人管理企业的问题作了详细和精确的分析,这就是颇具影响的范尼克模式。范尼克经济模式和我们讨论的利润分享的企业有重要相似性。范尼克把“工人自治”经济模式的特征归纳为五个方面:(1)企业由处在平等基础上的全体工人进行管理。(2)工人分享企业的净收入。(3)企业的工人对企业资产没有所有权,只有使用权。(4)实行市场经济。(5)就业的自由性。可以看出,除了(3)点之外,范尼克模式的特征几乎就是股份合作的特征,而且(3)点对借鉴范尼克的成果来研究股份合作制几乎是不产生反向影响的。因此参考工人管理的企业模型,我们可以得出股份合作制的产权结构安排上的特点:首先,企业成员享有纯收入,即剩余索取权内在化,可以提高企业成员追求整体利益的积极性。企业成员不再感到受雇于人,而是感到对合作的集体有义务。这样,合作制度就提供了良好的“和约气氛”和强有力的产权激励,使员工对企业产心面扩大,关心程度提高,劳动生产率提高,使企业经济效益上升具有必然性。其次,决策权留给了企业和职工,职工可以选择管理人员,企业可以不接受政府直接干预。这对于我国的国企改革具有重要意义。因为股份合作的改制使国有企业摆脱走向市场的最大障碍——“政企不分”有了基本条件,当然,这要求国家不再参股和控股。再次,股权不可对外转让保证了企业的股权结构和企业结构的稳定。最后,企业成员对剩余即

利润可以实行按劳分配和按股分配。从中国改革的角度来讲，第二点具有现实意义。而以本文的论述角度而言，第一点是股份合作企业最具吸引力的地方。

然而股份合作制也不是一个十全十美的制度，它仍然存在着一定的缺陷。由于企业成员分享剩余，在成员较多时同样会产生协作群生产的偷懒和搭便车现象。正如阿尔奇安和德姆赛兹所言：“在等额利润分享制下，偷懒的激励与协作群的最优规模正相关”。只有企业规模较小，在成员间信息交流充分、投入能进行有效的相互监督时这种利润分享制才能有效激励每个成员。因此，小规模企业实行股份合作制的可能性大些。在企业成长方面，股份合作制企业股权不对外转让，企业没有被接管的风险。缺乏市场经济下的被接管风险，使这种制度本身会成为企业规模扩大的阻碍（张军：《现代产权经济学》，上海人民出版社1994年版）。而对于利用艺术性或专长性人力资源的企业，投入的专门化管理成本会相对大于协作群潜在生产率提高的成本，因为这些企业中一个成员的生产率很难与他的行为相关，使这些专业投入难以由监督者管理和计量。如果协作群的努力比通过市场交换的分生产更具生产性，这些行业就适合采取利润分享方式。因此，艺术性的或具有专长性的投入（如律师、广告专家、医生），应使他们对个人的行为进行较自由的支配。另外要提的一点是，前文曾提出，利润分享的企业的管理者最好从企业外的市场上聘用，但是从市场聘用管理人员并不能使这种来自职业市场的竞争完全有效地实现对管理人员的监督。因为新来者必须知道和他所替代的人相比他所能增加的净产出，但是通过观察协作群产出来监督偷懒是有费用的。而且在存在监督费用时，为保住自己的位置，新来者必须接受较低报酬或增加边际产出，这样他偷懒的激励就不会小于他所替代的投入。以上是利润分享的股份合作制度适用性的分析。

国有、集体企业向股份合作制的转换，是为改善企业对协作群要素投入的计量和报酬的计量从而降低协作群生产中成员的偷懒激励进行的制度变迁。企业转制的可选目标很多，为什么会有选择股份合作制的现象呢？能够想象的是，我们可以排除承包、租赁、合资、兼并和破产这些形式对颇具合作精神的企业的吸引力（王钰、鲁江：《加速国有中小企业的改革步伐》，《经济研究》1995年第10期）。对工人而言，这些形式和股份合作制相比无疑更具冲击力，何况后者能给工人带来“所有者”的地位。同时，企业的产权结构演进还体现了改革者的政治取向。利润分享和均衡持股，“多少”类似于原有的集体所有，因而受到改革者的偏好，而许多改革者是由政府部门充当的——政府部门是国有企业改革的主要制度供给者。

归纳而言，股份合作制是协作生产假说的利润分享企业，以利润分享的制度来控制协作生产中成员的偷懒和搭便车激励。这种企业产权结构安排作为我国部分企业的制度的演进阶段，是可供选择的较优制度安排。这种制度安排，同时还得到了政府和社会群体的偏好，具有较高的可接受程度。

股份合作企业的发展趋向

股份合作制强调劳动的联合，具有合作制的一些特点，因此合作制企业的发展变迁可以反映出股份合作制的发展趋向。而股份合作制蕴含着的股份制的特点，也会影响股份合作企业的发展，使股份合作制本身包含着向股份制转变的过渡通道（黄少安、黄立君：《“诸城现象”再析》，《改革》1998年第2期）。

股份合作制是剩余索取权内在化和不可交换的产权安排。股权不在企业外流通使企业具有稳定的结构,但这样的产权结构具有封闭性,产权流动性差,会阻碍企业的发展。从另一方面来看,除了企业员工外不会有新来者能够控制企业。这么一种缺乏被兼并的市场竞争风险的状况会使这种制度本身成为阻碍企业扩大规模的障碍。然而,一旦企业规模较大,成员间信息交流不畅,投入不能相互监督时,又会造成较严重的道德风险,使股份合作制利润分享的制度效率下降,从而减少了利润分享制度的优势和吸引力。也就是说,股份合作制企业的规模及其扩大存在一定限度。

就现有的股份合作制企业而言,经理人员基本上来自企业内部,他们拥有和普通员工相同或差别不大的份额的股权。对剩余的索取权基本相同,这样就必然使得经营管理者行为和企业其他成员极为相似。经营管理者具有企业成员和管理者的双重身份,所以他们的努力会因为剩余被分享而不足。为了让经理人员具有足够的风险和利益刺激,要么企业的剩余索取权完全属于他们自己,不与其他成员分享——这是古典企业的产权结构安排;要么企业从企业之外的职业市场聘用经理人员,并使之接受企业成员的监督——这是利润分享企业的产权安排;要么经理人员和企业员工都不拥有剩余,经理人员由职业市场聘用,员工则雇佣——这是股份公司的产权安排。一份对山东若干地区股份合作制职工的调查问卷(王天义、杨欢亮、乔传福:《中国股份合作经济——理论、实践与对策》,企业管理出版社1997年版)统计结果表明,无论企业目前持股额差距是大还是小,总有七成以上职工赞成缩小差距或反对拉大差距。然而经理人员却偏好于股权向他们集中,因为这样可以带给他们与较大资源支配权相对应的经济地位。一些地区比如诸城在政府的支持下,股权开始向经营者集中;股份合作公司开始向股份公司转化。我们认为,企业本身是为克服协作群生产中的机会主义从而取得专业化生产的优势,对要素投入和报酬进行计量的信息化市场制度。股份制和股份合作制都是符合这样的要求并且可供选择的企业产权结构。不可取的是在完尽一种制度的优势之前,通过行政手段实行企业制度的再变换。

股份合作企业的发展还面临其他风险和变异的可能。首先,股份合作制企业面临较大的经营风险。由于股权不能对外转让,不仅企业融资规模受到限制,企业成员也面临因经营不善造成损失的危险。尤其在企业经营失败时,它就会破产。破产将使出资人和所有人——企业的员工蒙受较大的经济损失,他们不仅要失业,还会失去全部或大部分投资。而一般企业破产后,员工仅是失业而已。持股职工的命运似乎是注定的,不能靠转让股权而免罪。

其次,股份合作制企业一般仅在其成员因故脱离企业时才能将股权在企业内部转让。对于经营成功的股份合作企业,每一持股单位的价格可能较高。这样,一方面由于人员减少,另一方面即使允许新成员加盟,也可能因为股价过高而阻碍新来者加入。如果企业股票的市价高到足以排斥潜在新成员加入的程度时,企业就面临慢慢变异的危险,因为企业的成员不会把股票降价。于是,企业的成员就会考虑雇用企业以外的工资劳动者。这样的制度安排下,逐渐又有了对要素所有者尤其是劳动力所有者即雇工进行监督的必要,也就恢复雇佣制,走上股份制道路。

(作者单位:厦门大学国际贸易系)